

Protocol (vermoeden) seksueel misbruik



INLEIDING

Dit protocol geeft een aantal afspraken en handelwijzen weer voor situaties waar sprake is van (seksueel) misbruik of een vermoeden daarvan. Daarbij moet echter ook een kanttekening geplaatst worden. Elke situatie zal weer anders zijn. Vermoedens van seksueel misbruik zijn soms moeilijk hard te maken en er kunnen zich telkens weer andere dilemma's voordoen. Dit protocol is een algemeen hulpmiddel dat tegelijkertijd bescherming en verplichting biedt, maar geen pasklare oplossing. Het is en blijft altijd maatwerk. Verder zal dit protocol een positief effect kunnen hebben op de signaalgevoeligheid en het zelfvertrouwen van leidinggevenden en medewerkers om met een vermoeden van seksueel misbruik om te gaan, zodat zo kordaat en zuiver mogelijk opgetreden kan worden.

Er wordt groot belang gehecht aan de beleving van degene die zich slachtoffer weet van (een vermoeden van) seksueel misbruik. Echter ook de feiten zijn van groot belang. Het is aan GAIN om beide belangen goed te behartigen en alle betrokkenen goed te begeleiden.

WAT ZEGT DE WET?

De Nederlandse wetgeving geldt voor iedereen. Dus ook voor gebeurtenissen die zich afspelen binnen Stichting GAIN. In het wetboek van strafrecht, boek II, titel XL 'misdrijven tegen de zeden', artikel 249, staat:

"hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stiefkind of pleegkind, zijn pupil, een aan zijn zorg, opleiding of waakzaamheid toevertrouwde minderjarige of zijn minderjarige bediende of ondergeschikte, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren of een geldboete van de vierde categorie".

Aangezien GAIN ook werkt met jongeren is bovenstaande relevant. Dit artikel is dus onverminderd van kracht op leidinggevenden/medewerkers van GAIN.

WAT ZEGT GAIN?

De volgende definitie geeft duidelijkheid over seksueel misbruik:

"Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren."

Deze gedragscode geeft voor grensoverschrijdend gedrag t.a.v. intimiteit richtlijnen om dit gedrag/misbruik te voorkomen. Belangrijk in dit verband zijn: de feiten én het gevoel/de ervaring van degene die het slachtoffer is.

OMGANG MET JONGEREN

Medewerkers van GAIN doen geen seksuele toenaderingspogingen naar een jongere toe, ook al verlangt de jongere daarnaar of nodigt de jongere daartoe uit.

Verschillende gedragingen zijn door het duidelijk seksuele karakter niet voor tweeërlei uitleg vatbaar. Bij andere gedragingen kan als criterium gehanteerd worden, of het welzijn van de jongere en zijn lichamelijke en psychische integriteit ondergeschikt wordt gemaakt aan de behoeften van de leidinggevende/medewerker. Als daar sprake van is, dan zal het beschouwd worden als seksueel misbruik.

Bescherming van de jongere heeft in dit protocol voorrang op bescherming van de leidinggevende/medewerker. De grens van 18 jaar is ingegeven door de wetgeving. Jongeren boven de 18 zijn wettelijk meerderjarig.

OMGANG MET MEERDERJARIGEN

Medewerkers van GAIN doen geen seksuele toenaderingspogingen naar anderen toe dan hun (huwelijks)partner. Indien medewerkers niet een (huwelijks)partner hebben, dan is er uiteraard ruimte om een partner te zoeken en daarmee op te trekken.

Verder kan het zijn dat voor de duur van een project afspraken gemaakt worden in de sfeer van dat er geen romances o.i.d. ontstaan. Dergelijke afspraken worden per project gemaakt.

TERMEN

- Jongere: een mens beneden de 18 jaar die deelneemt aan activiteiten die door GAIN worden georganiseerd of daaruit voortvloeien.
- Slachtoffer; degene (jongere of meerderjarige) die zich geïntimideerd en/of misbruikt weet/voelt.
- Leidinggevende/medewerker: tenzij uit het verband anders blijkt wordt de leidinggevende/medewerker bedoeld, die verdacht wordt van seksueel misbruik.
- Seksueel misbruik: elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, nonverbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, van een leidinggevende/medewerker richting een ander.
- Hij/hem: hiermee wordt ook zij/haar bedoeld.

MELDING

Meldingen kunnen op verschillende manieren binnenkomen. Bij alle meldingen is belangrijk dat aan de melder wordt aangegeven hoe er verder wordt gehandeld.

- Het slachtoffer vertelt zijn verhaal aan een leidinggevende of medewerker van GAIN. Deze mag nooit geheimhouding beloven. Hij/zij is verplicht dit verhaal onmiddellijk te melden aan de directeur. In overleg met hem wordt bekeken hoe de ouders/betrokkenen geïnformeerd zullen worden.
- Ouders: de directeur gaat zo mogelijk samen met degene bij wie de ouders het eerst gemeld hebben in gesprek met de ouders en maakt afspraken over het vervolg van de procedure over evt. aangifte en wijst op evt. hulpverlening.
- Leidinggevende: als een leidinggevende misbruik constateert (of ernstige vermoedens daarvan heeft) is hij verplicht de directeur hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen.
- Derden: als er via derden informatie binnenkomt, moet dit gemeld worden aan de directeur en moet dit uitgezocht worden.

COÖRDINATIE

Bij meldingen van (mogelijk) seksueel misbruik is de directeur de coördinator bij verdere afhandeling. Hij doet dit nooit alleen, maar samen met bijvoorbeeld een andere leidinggevende, bestuurslid, LDHR. Als hieronder over directeur wordt gesproken, wordt dit 'coördinatie duo' bedoeld.

Als de melding betrekking heeft op een leidinggevende, dan wordt contact opgenomen met Stichting Evangelisch Meldpunt.

De directeur zorgt ervoor dat een logboek wordt bijgehouden, waarin precies beschreven wordt, welke stappen wanneer en waarom worden gezet.

PROCEDURE

Eerst moet onderzocht worden of het werkelijk om (kwali)jke feiten gaat, voordat er verder gegaan wordt met deze procedure. Gevallen waarbij seksueel misbruik plaatsvond binnen de activiteiten van GAIN worden (afgezien van de aangifte) op gelijke wijze behandeld als waarbij dit erbuiten plaatsvond.

Stap 1. Gesprek met slachtoffer; de directeur (samen met de andere coördinator) voert zo spoedig mogelijk een gesprek met het slachtoffer en in overleg en zo mogelijk ook met de ouders als het een jongere betreft. Als er behoefte is aan opvang, wordt een beroep gedaan op de huisarts, het maatschappelijk werk, GLIAGG, RIAGG, het bureau voor slachtofferhulp of een andere instelling. Als men aangifte wil doen, dan worden afspraken gemaakt over het tijdstip, zodat daar op ingespeeld kan worden. Het is ook mogelijk bij de politie eerst advies te vragen, zonder direct aangifte te doen. Geef dit wel direct bij het begin van het gesprek aan. Het slachtoffer en inzake een jongere ook de ouders worden, voor zover mogelijk op dat moment, ingelicht over de procedure, die door GAIN gevolgd gaat worden. Van belang is om dit tijdens de hele procedure te blijven doen. Zo mogelijk worden afspraken gemaakt over het omgaan met publiciteit.

Stap 2. Gesprek vermeende dader; er wordt zo spoedig mogelijk een gesprek gevoerd met degene waar de melding betrekking op heeft. Deze persoon wordt geïnformeerd over wat gemeld is en hem wordt gevraagd te reageren. Als hij direct toegeeft, worden afspraken gemaakt over het vervolg van de procedure, in ieder geval volgt een op non-actiefstelling. Ook als hij ontkent, of zijn verhaal onduidelijk blijft, wordt geprobeerd om overeenstemming te bereiken over een 'op non-actiefstelling'. Dit is in het belang van GAIN, het betreffende slachtoffer, maar ook de leidinggevende/medewerker. Als er overeenstemming is over 'op non-actiefstelling' wordt dit schriftelijk vastgelegd, en ondertekend. Als de leidinggevende/medewerker niet akkoord is met 'op non-actiefstelling' dan wordt meegedeeld dat dit zal worden opgelegd.

Ook de leidinggevende/medewerker wordt gewezen op het hulpaanbod. Zo mogelijk worden afspraken gemaakt over het omgaan met publiciteit. Er wordt altijd een verslag van dit gesprek gemaakt dat, eventueel na wijziging of aanvulling, door beide partijen wordt ondertekend.

Stap 3. Communicatie; in afzonderlijk overleg met het slachtoffer en de leidinggevende/medewerker zal er gezocht moeten worden naar de wijze van communicatie naar de groep(en), waarin zij functioneerden. Het belang van het slachtoffer weegt zwaarder, dan dat van de leidinggevende/medewerker. Er zal naar openheid gestreefd moeten worden, zonder op de zaken vooruit te lopen.

De pers: het is goed om al in een vroeg stadium na te denken over de 'persgevoeligheid' van de zaak. Hierbij gelden de volgende aandachtspunten:

- overleg bijtijds met alle betrokkenen;
- zorg voor een zo breed mogelijke overeenstemming met alle partijen;
- het belang van de jongere blijft ook hier altijd voorop staan;
- neem liever zelf initiatief dan te wachten tot men er lucht van krijgt;
- afspraak maken wie er woordvoeder zal zijn namens GAIN (directeur, tenzij anders wordt afgesproken).

Ook hier geldt: openheid, alleen feiten, niet op de zaken vooruitlopen. Duidelijk maken welke maatregelen inmiddels genomen zijn. Geen uitspraken doen over schuld, zolang dat niet door Justitie is vastgesteld. Diskreet blijven over het slachtoffer, de dader en de toedracht.

Stap 4. Melden en aangeven; als het gaat om seksueel misbruik tijdens een jeugdwerkactiviteit is het altijd aanbevelenswaardig om dit te melden bij de politie. Dit kan door de ouders en/of door de directeur worden gedaan. Bij voorkeur gebeurt dit pas na een gesprek met de ouders (stap 1), en na een gesprek met de leidinggevende/medewerker (stap 2).

De politie kan dan adviseren om wel of (nog) geen aangifte te doen. Het is af te raden om zelf onderzoek te doen, om zo bewijs te vinden over het al dan niet gepleegde feit.

Stap 5. De justitiële uitspraak; de afhandeling van de procedure is afhankelijk van de resultaten van het justitiële onderzoek:

- Als (door Justitie) bewezen is dat de leidinggevende/medewerker een delict heeft gepleegd, dan kan de betrokken medewerker niet meer functioneren binnen GAiN.
- Als justitieel onderzoek heeft aangetoond dat de persoon niet schuldig is dan moet de leidinggevende/medewerker worden gerehabiliteerd en moet de op non-actiefstelling worden opgeheven.
- Als justitieel onderzoek niet heeft bewezen dat er een delict is gepleegd. De leidinggevende/medewerker is dan onschuldig. Als er toch veel vragen onbeantwoord blijven en er twijfels bestaan, dan moet er een afweging plaatsvinden of de persoon nog kan functioneren binnen GAiN. Als er goed overleg mogelijk is, bespreek dit dan met de betrokken leidinggevende/medewerker. Dit is mede afhankelijk van de manier waarop de contacttijdens het hele proces zijn verlopen en van de manier waarop verwacht mag worden dat deze persoon in de toekomst als medewerker kan functioneren.

Stap 6. Consequenties; als er om goede redenen (bijv. het belang van het slachtoffer) niet is overgegaan tot aangifte en/of een justitieel onderzoek, dan dient door GAiN een afweging gemaakt te worden of de betreffende leidinggevende/medewerker nog binnen GAiN kan functioneren.

TOT SLOT

Het slachtoffer moet zich tijdens deze procedure zo veilig mogelijk voelen en zich gesteund weten door GAiN. GAiN toont haar betrokkenheid naar het slachtoffer (en eventueel de ouders) door hen gedurende de gehele procedure steeds zorgvuldig en bijtijds te informeren. Bij onduidelijkheid tijdens de procedure kan er behoefte zijn aan deskundig advies. Dit kan binnen het eigen netwerk of bij de hieronder genoemde instellingen:

- Huisarts van betrokkenen;
- Bureau voor Slachtofferhulp;
- RIAGG/GLIAGG (Regionaal (Gereformeerd, Levensbeschouwelijk) Instituut Ambulante Geestelijke Gezondheidszorg). Deze instelling biedt meestal pas hulp op verwijzing van de huisarts;
- Bureau voor algemeen maatschappelijk werk (AMV).